



Муниципальное автономное учреждение города Заречного Пензенской области
«Спортивно-культурный комплекс «Союз»

П Р И К А З

«26» июня 2026 г.

№ 03/1-04/84

Об утверждении положения о видах, размерах, порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера, повышающих коэффициентов к должностному окладу работникам Муниципального автономного учреждения города Заречного Пензенской области «Спортивно-культурный комплекс «Союз»

В соответствии Трудовым Кодексом РФ, постановлением Администрации города Заречного Пензенской области от 08.10.2015 № 1973 « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту города Заречного Пензенской области» (с последующими изменениями), Приказом Комитета по физической культуре и спорту города Заречного Пензенской области от 06.12.2018 №108 "Об утверждении положения о видах, размерах, порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера, повышающих коэффициентов к должностному окладу, материальной помощи руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту города Заречного Пензенской области" (с последующими изменениями), приказом МАУ «СКК «Союз» от 16.10.2017 №03/01-04/172 «Об утверждении локального акта МАУ «СКК «Союз» - Положения об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения города Заречного Пензенской области «Спортивно культурный комплекс «Союз»» (последующими изменениями).

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить в новой редакции положение о видах, размерах, порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера, повышающих коэффициентов к должностному окладу работникам Муниципального автономного учреждения «Спортивно – культурный комплекс «Союз» (приложение №1).
2. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания.
3. С приказом ознакомить всех лиц в части их касающейся под роспись.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой

Директор

И.Г. Лукашова

ПОЛОЖЕНИЕ

о видах, размерах, порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера, повышающих коэффициентов к должностному окладу работникам
Муниципального автономного учреждения города Заречного Пензенской области «Спортивно-культурный комплекс «Союз»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального автономного учреждения города Заречного Пензенской области «Спортивно-культурный комплекс «Союз» (далее учреждение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, постановлением Администрации города Заречного Пензенской области города Заречного Пензенской области от 08.10.2015 № 1973 « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту города Заречного Пензенской области» (с последующими изменениями), Приказом Комитета по физической культуре и спорту города Заречного Пензенской области от 06.12.2018 №108 "Об утверждении положения о видах, размерах, порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера, повышающих коэффициентов к должностному окладу, материальной помощи руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту города Заречного Пензенской области" (с последующими изменениями), приказом МАУ «СКК «Союз» от 16.10.2017 №03/01-04/172 «Об утверждении локального акта МАУ «СКК «Союз» - Положения об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения города Заречного Пензенской области «Спортивно-культурный комплекс «Союз»» (последующими изменениями).

1.2. Целью стимулирующих выплат является обеспечение зависимости оплаты труда работников от результатов профессиональной деятельности и установление повышенных выплат работникам, имеющим значительные достижения и показатели эффективности в своей профессиональной деятельности, в целях повышения материальной заинтересованности работников МАУ «СКК «Союз» в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения эффективности и качества выполняемых работ,

развития творческой активности и инициативы, а также для повышения средней заработной платы данной категории работников.

1.3. К значительным достижениям и показателям эффективности относятся достижения и показатели, способствующие популяризации деятельности учреждения, формированию положительного отношения к результатам работы учреждения со стороны внешнего социума (населения, родителей, детей, муниципальных, областных и государственных учреждений), формирование положительного имиджа и увеличение востребованности услуг, предоставляемых учреждением, достигнутые благодаря личным заслугам, положительным результатам и успехам в профессиональной деятельности работников МАУ «СКК «Союз».

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на повышение качества и своевременности выполнения должностных обязанностей, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию деятельности учреждения в области физкультуры и спорта, повышение уровня исполнительской дисциплины, творческого отношения к труду.

1.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен. Размеры выплат стимулирующего характера, повышающих коэффициентов к должностному окладу, материальной помощи могут быть сокращены в условиях дефицита бюджетного финансирования.

1.6. Выплаты стимулирующего характера, повышающие коэффициенты к должностному окладу заместителям руководителей учреждения, устанавливаются приказом руководителя учреждения, по согласованию с заместителем председателя Комитета по физической культуре и спорту города Заречного Пензенской области.

Выплаты стимулирующего характера, повышающие коэффициенты к должностному окладу, материальная помощь работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера, повышающие коэффициенты к должностному окладу, материальная помощь работникам учреждения производятся за счет средств фонда оплаты труда учреждения. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на оплату труда в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения. в соответствии с положениями (примерными положениями) об оплате труда, утверждаемыми правовыми актами иных органов местного самоуправления г. Заречного Пензенской области, осуществляющими функции и полномочия учредителя в отношении муниципальных учреждений.

2. Виды, размеры, порядок и условия осуществления повышающих коэффициентов к должностному окладу, выплат стимулирующего характера, материальной помощи

2.1. В соответствии с настоящим Положением могут устанавливаться следующие виды выплат:

- 1) персональный повышающий коэффициент;
- 2) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) надбавка за качество выполняемых работ (для заместителей руководителя);
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 5) премиальные выплаты (за месяц, квартал, 9 месяцев, год);
- 6) материальная помощь;
- 7) персональная надбавка по должности.

2.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу заместителям руководителей и работникам учреждения, (далее - персональный повышающий коэффициент) может устанавливаться с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в пределах фонда оплаты труда учреждения на срок от одного месяца до одного года.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на персональный повышающий коэффициент.

Конкретные размеры и сроки выплат персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя учреждения из средств, получаемых на выполнение муниципального задания, устанавливаются приказом учреждения по согласованию с заместителем председателя Комитета.

Конкретные размеры и сроки выплат персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя учреждения из средств, получаемых от приносящей доход деятельности, устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Конкретные размеры и сроки выплат персонального повышающего коэффициента работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 3,0.

2.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (далее - надбавка) может устанавливаться заместителям руководителей, учреждения сроком на месяц.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (далее - надбавка) может устанавливаться работникам учреждения сроком на месяц.

Надбавка начисляется пропорционально фактически отработанному времени и устанавливается с таким расчетом, чтобы общая сумма выплачиваемой в течение года надбавки не превышала размеров средств, утвержденных на эти цели в годовом фонде оплаты труда по всем штатным должностям учреждения.

Основанием для рассмотрения вопроса о размере надбавки работникам учреждения является выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения по итогам работы за отчетный период (приложение №2).

2.4. Надбавка за качество выполняемых работ (далее - надбавка) может устанавливаться заместителям руководителей, учреждения сроком на месяц. Надбавка начисляется пропорционально фактически отработанному времени и устанавливается с таким расчетом, чтобы общая сумма выплачиваемой в течение года надбавки не превышала размеров средств, утвержденных на эти цели в годовом фонде оплаты труда по всем штатным должностям учреждения.

Основанием для рассмотрения вопроса о размере надбавки является выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения по итогам работы за отчетный период (приложение №3).

2.5. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет может устанавливаться руководителям, заместителям руководителей учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных учреждениях и учреждениях и (или) образовательных учреждениях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в следующих размерах:

при стаже непрерывной работы от 1 года до 5 лет - 5%;

при стаже непрерывной работы от 5 лет до 10 лет - 8%;

при стаже непрерывной работы от 10 лет до 15 лет - 10%;

при стаже непрерывной работы свыше 15 лет - 15%.

2.6. Премирование заместителей руководителя и работников учреждения может производиться одновременно и по итогам работы за определенный период.

В целях поощрения за качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий, не входящих в круг основных обязанностей, заместителям руководителей и работникам учреждения может выплачиваться единовременная премия.

Решение об отнесении к особо важным и срочным заданиям для выплаты единовременной премии заместителям руководителей учреждения, принимается руководителем учреждения по согласованию с заместителем председателя Комитета.

Решение об отнесении к особо важным и срочным заданиям для выплаты единовременной премии работникам учреждения принимается руководителем учреждения.

При определении условий и размеров премиальных выплат заместителям руководителя и работникам учреждения по итогам работы (месяц, квартал, год) учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, выполнение муниципального задания по показателям объема и качества;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (физкультурные и спортивно-массовые мероприятия, подготовка учреждения к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону, иные мероприятия, предусмотренные уставом учреждения);
- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных и срочных работ и мероприятий;
- юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет)
- праздничные (нерабочие) дни, профессиональные праздники и памятные дни;

Размер премии, который может быть выплачен заместителям руководителя, работникам определяется с учетом их личного вклада в деятельность учреждения, устанавливается как в процентном соотношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере и не может превышать 12 (двенадцати) должностных окладов в год. Работникам учреждения, размер премии определяется с учетом их личного вклада в деятельность учреждения, устанавливается как в процентном соотношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере в пределах выделенных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Общая сумма выплаченных в течение года премий в учреждении не должна превышать исчисленной в установленном порядке суммы средств на их выплату.

Решение о премировании работников учреждения принимается руководителем и оформляется приказом учреждения.

2.7. В пределах фонда оплаты труда учреждений заместителям руководителя и работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь. Материальная помощь заместителям руководителя и работникам учреждения может быть выплачена в размере не более 2 (двух) должностных окладов в год в следующих случаях:

- рождения ребенка;
- смерти близкого родственника;
- тяжелого материального положения;
- других исключительных случаев.

Решение о выплате материальной помощи заместителям руководителя и работникам учреждения принимается руководителем учреждения на основании их заявлений и оформляется приказом учреждения. Материальная помощь начисляется единовременно, в пределах средств, выделенных на оплату труда работников учреждений.

2.8. В пределах средств фонда оплаты труда учреждения заместителям руководителя и работникам учреждения может устанавливаться персональная надбавка по должности.

При установлении персональной надбавки по должности учитываются направление трудовой деятельности, уровень ответственности, высокая деловая активность.

Персональная надбавка по должности может устанавливаться в процентах от должностного оклада либо в абсолютных размерах.

Персональная надбавка по должности может устанавливаться на соответствующий период времени:

- месяц;
- квартал;
- год.

Персональная надбавка по должности выплачивается с учетом фактически отработанного времени.

2.9. Решение об установлении персональной надбавки по должности заместителям руководителя учреждения, принимается руководителем учреждения по согласованию с заместителем председателя Комитета.

3. Механизм распределения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ.

3.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, надбавка за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливаются экспертной комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения (Приложение № 4).

3.2. Заседания комиссии проводятся раз в месяц. Секретарь комиссии доводит информацию о дате заседания комиссии всем членам комиссии, определённым приказом, а также работникам учреждения за 5 дней.

3.3. Ответственным за делопроизводство комиссии, решение организационных и технических вопросов работы комиссии, сбор и анализ документов, необходимых для работы комиссии, ведение отчетов о выполнении целевых показателей эффективности деятельности является секретарь комиссии (Приложение № 5).

3.4. Решения комиссии оформляются отчетом о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения, которые подписываются председателем, секретарем и членами комиссии, присутствовавшими на заседании и принимавшими участие в голосовании. Нумерация отчетов ведется с начала календарного года.

3.5. На основании отчета о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работников экспертной комиссии директор издаёт приказ о размерах надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ с указанием размера и периода выплат.

4. Алгоритм распределения выплат надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ

4.1. Комиссия по результатам деятельности работников учреждения:

- оформляет отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, в который заносятся показатели эффективности деятельности работников;
- расставляет полученные баллы по каждому из критериев по каждому работнику;
- суммирует баллы по каждому работнику в целом;
- суммирует количество баллов по всем работникам и сопоставляет с фондом стимулирующих выплат, сложившимся за счет и в пределах выделенных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также средств, полученных от приносящей доход

деятельности, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год;

5. Размер и особенности выплат надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ

5.1. Определение размеров надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ работникам осуществляется пропорционально индивидуальной сумме баллов в пределах доли общего объема денежных средств, выделенной для осуществления стимулирующих выплат работникам соответствующей категории.

5.2. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты по данному критерию не назначаются и не производятся. При наличии замечаний, претензий к выполнению должностных обязанностей работнику со стороны работодателя, при ненадлежащем исполнении сотрудником своих должностных обязанностей, данный факт отмечается в отчете о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника и является причиной для снижения выплат по данному критерию. Решение по каждому конкретному случаю комиссия принимает в индивидуальном порядке.

6. Порядок принятия и внесения изменений в настоящее Положение

6.1. Положение разрабатывается администрацией учреждения с учётом мнения работников и утверждается приказом руководителя учреждения.

6.2. Комиссия вправе пересматривать настоящее Положение, показатели эффективности для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера, размер баллов по показателям по собственной инициативе, на основании предложений работников, по инициативе руководителя учреждения с внесением соответствующих изменений в настоящее Положение на заседании комиссии и отражением данных изменений в протоколе комиссии.

6.3. Внесение изменений в Положение рассматривается и утверждается приказом руководителя учреждения.

Приложение № 4
УТВЕРЖДЕНО
приказом МАУ «СКК «Союз»
от «__» _____ 2026 № ____

**Состав комиссии по оценке выполнения целевых показателей
эффективности деятельности работников МАУ «СКК «Союз»»**

Лукашова Ирина Геннадьевна - директор - председатель комиссии;
Панков Виктор Васильевич - главный инженер - начальник ИТО,
заместитель председателя комиссии;
Каргина Виктория Игоревна - делопроизводитель.

Члены комиссии:

1. Семенова Ангелина Васильевна – специалист по кадрам;
2. Артамонова Елена Александровна – начальник спортивно-массового отдела;
3. Балакирева Алена Владимировна – специалист по охране труда.